

# **ANALISIS HUBUNGAN KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ADAM JAYA**

*Dasaad*

*Fakultas Ekonomi, Universitas Gunadarma  
Jl. Margonda Raya No. 100, Pondok Cina, Depok 16424, Jawa Barat  
dasaad@staff.gunadarma.ac.id*

## **Abstrak**

*Kinerja karyawan PT Adam Jaya diduga belum optimal, peningkatan perlu dilakukan melalui pembinaan dan pengembangan sumberdaya dalam hal ini karyawan secara berkesinambungan yang tidak hanya meliputi aspek teknis, melainkan aspek psikologis seperti pengembangan dan peningkatan kepemimpinan dan kepuasan kerja. Kepemimpinan dan kepuasan kerja merupakan aspek yang saling terkait satu dengan yang lain dan memegang peranan penting dalam menentukan kinerja seorang karyawan. Dengan kepemimpinan yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja secara disiplin yang akhirnya akan mendinging kepuasan kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kepemimpinan dengan kinerja karyawan, serta mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan kuesioner, wawancara dan diskusi dengan karyawan, jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 orang dengan tknik proportional stratified random sampling. Uji data validitas dan reliabilitas dilakukan dengan hasil bahwa setiap pernyataan valid dan dapat reliabel. Hasil analisis secara statistik, diperoleh besarnya koefisien antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan sebesar  $-0,215$ . Sedangkan, variabel kepuasan kerja dengan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien korelasi sebesar  $0,173$  yang berarti bahwa kedua variabel bebas tersebut tidak ada hubungan korelasi.*

**Kata kunci:** *kepemimpinan, kepuasan kerja, kinerja karyawan*

## **THE RELATION OF LEADERSHIP AND JOB SATISFACTION ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT PT ADAM JAYA**

## **Abstract**

*The performance of employee at PT Adam Jaya is considered has not been optimal. It needs an improvement through chronically resource development which is, in this case, the employee. The development includes not only technical aspects but also psychological aspects such as leadership and job satisfaction development. Leadership and job satisfaction are interrelated and important in determining the performance of an employee. High leadership will encourage the employee to work in discipline that will lead him/her to the job satisfaction. The purpose of the study is to observe the relation of leadership and the performance of employee, as well as, to observe the relation of job satisfaction and the performance of employee. The study uses questionnaire, and interview and discussion. The number of respondent in this study is 60 people by proportional stratified random sampling technique. The data validity and reliability test is done with the result that each questions is*

*valid and reliable. From the analysis statistic result, it obtains that the coefficient result between leadership and performance of employee is amounted to -0,215, while job satisfaction variable and performance of employee has correlation coefficient value as 0,173 which means that there is no corelation of the two free variables.*

**Keywords:** *leadership, job satisfaction, performance of employee*

## PENDAHULUAN

Banyak yang menganggap bahwa kepemimpinan dianggap menentukan kinerja suatu organisasi, terutama di dalam mencapai misi dan visinya. Untuk itu setiap pimpinan berupaya menggerakkan, memacu dan mendorong prestasi kerja seseorang karyawan agar memperoleh hasil kerja yang optimal, yang pada akhirnya karyawan memiliki kepuasan dalam bekerja. Namun demikian upaya untuk menggerakkan dan mendorong karyawan agar bekerja sesuai dengan harapan yang diinginkan bukanlah pekerjaan mudah karena tidak semua pimpinan memahami bagaimana strategi atau kiat-kiat dalam menggerakkan bawahan, sehingga yang timbul kepermukaan adalah benturan kepentingan organisasi dengan kepentingan karyawan.

Keberhasilan suatu perusahaan tidak terlepas dari dukungan karyawannya dalam mengupayakan prestasi kerjanya, sehingga kemampuan individu sumber daya manusia (SDM) karyawannya penting guna mencapai keberhasilan tersebut. Kinerja individual karyawan secara langsung atau tidak langsung, akan mendukung suatu usaha pencapaian tujuan perusahaan. Sebagai suatu organisasi, tentunya perusahaan mempunyai nilai yang dilihat dari segi organisasional ataupun nilai individu karyawannya. Nilai-nilai tersebut berhubungan dengan disiplin kerja, ethos kerja, semangat, kepemimpinan, kepuasan kerja karyawan, motivasi dan faktor-faktor lain yang sangat diperlukan dalam mencapai keberhasilan perusahaan tersebut.

Penelitian yang berkaitan dengan karakteristik karyawan dengan kepuasan dila-

kukan oleh Ibrahim dan Soetanto (1999), dan menunjukkan hasil bahwa tingkat pendidikan menentukan kepuasan kerja.

Kajian dan cakupan permasalahan penelitian dibatasi dalam analisis hubungan variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adam Jaya. Walaupun diketahui bahwa variabel kinerja karyawan sebenarnya dipengaruhi oleh berbagai faktor lain, namun penelitian difokuskan hanya pada variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja yang dianggap paling signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, yang terlihat dari hasil-hasil keberhasilan (produktivitas) perusahaan selama ini yang relatif cukup baik. Adanya pembatasan tersebut agar penulisan menjadi lebih fokus dan terarah.

Tujuan dan kegunaan penelitian ini, antara lain adalah untuk mengetahui gambaran tentang hubungan kepemimpinan dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Adam Jaya dan mengkaji sejauh mana hubungan kepemimpinan dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Adam Jaya. Selain tujuan yang telah disebutkan di atas, penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan bagi pihak manajemen mengenai peranan kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengambil data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dengan menyebarkan kuesioner yang dituju-

kan kepada karyawan PT Adam Jaya. Jumlah sampel 60 karyawan. Kuesioner dirancang dengan menggunakan skala Likert 1 sampai 5. Skor 1 menunjukkan nilai kinerja dan kepuasan yang paling rendah, sedangkan nilai 5 menunjukkan nilai kinerja dan kepuasan yang paling tinggi. Variabel yang digunakan pada penelitian ini kepuasan kerja, kepemimpinan dan kinerja karyawan. Analisis dilakukan secara deskriptif. Pengukuran kekuatan hubungan antar variabel menggunakan koefisien korelasi. Korelasi merupakan teknik analisis yang termasuk dalam salah satu teknik pengukuran hubungan antar variabel (Sarwono, 2013).

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Upaya untuk meningkatkan prestasi atau kinerja bagi para karyawan, sebenarnya adalah merupakan usaha dalam meningkatkan kepuasan kerjanya. Berbagai usaha tersebut, dapat dilakukan melalui berbagai cara atau metode. Misalnya meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan sangat dibutuhkan untuk kepentingan karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja dan kepuasan kerjanya. Dengan kompetensi yang memadai, diharapkan karyawan akan lebih terampil dan mampu melaksanakan tugas-tugas yang ada. Selain itu, perlu juga untuk mengembangkan ketaatan, rasa tanggung jawab para karyawan melalui disiplin kerja.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) atau sering disebut Manajemen Personalia merupakan bagian integral dari Ilmu Manajemen yang mengkhususkan perhatiannya pada masalah sumber manusia. Sumber Daya Manusia, merupakan sumber daya terpenting dimiliki oleh suatu perusahaan selain sumber daya-sumber daya lainnya, salah satu implikasinya ialah bahwa investasi terpenting yang

mungkin dilakukan oleh suatu organisasi adalah dibidang pengelolaan sumber daya manusia. Sebelum membahas lebih mendalam tentang apa dan bagaimana manajemen sumber daya manusia, berikut akan dikemukakan terlebih dahulu beberapa pengertian manajemen secara umum.

Kepemimpinan atau *Leadership* adalah kemampuan seorang pemimpin untuk membujuk mempengaruhi serta mengarahkan orang lain yang dipimpin sehingga orang lain tersebut bekerja sebagaimana yang dikehendaki oleh pimpinan. Faktor kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam suatu organisasi karena pemimpin adalah orang yang paling bertanggung jawab terhadap keberhasilan pencapaian misi suatu organisasi dalam pencapaian misi itu pemimpin harus bisa mengajak atau menghibau semua bawahan atau orang yang dipimpin mengabdikan segenap kemampuan dan keahliannya untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Kinerja merupakan penampilan hasil kerja karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja dapat berupa penampilan kerja perorangan maupun kelompok (Ilyas, 1993). Kinerja organisasi merupakan hasil interaksi yang kompleks dan agregasi kinerja sejumlah individu dalam organisasi. Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi (determinan) kinerja individu, perlu dilakukan pengkajian terhadap teori kinerja. Secara umum faktor fisik dan non fisik sangat mempengaruhi. Berbagai kondisi lingkungan fisik sangat mempengaruhi kondisi karyawan dalam bekerja. Selain itu, kondisi lingkungan fisik juga akan mempengaruhi berfungsinya faktor lingkungan non fisik. Pada kesempatan ini pembahasan kita fokuskan pada lingkungan non-fisik, yaitu kondisi-kondisi yang sebenarnya sangat melekat dengan sistem manajerial perusahaan.



Tabel 1. Persepsi Responden terhadap Kepemimpinan

No.	Kepemimpinan	Skor	Keterangan
1	Menanggapi keluhan dan kritikan	118	Tidak Baik
2	Sikap dan tindakan menanggapi	215	Baik
3	Penerapan system hukuman dan hadiah	213	Baik
4	Penyimpangan prosedur kerja	220	Baik
5	Komitmen dan tindakan	227	Baik
6	Pengembangan sikap bersahabat	221	Baik
7	Kesempatan berdiskusi berbagai masalah	231	Baik
8	Kejelasan dalam memberikan tugas	225	Baik
9	Penekanan hubungan antar pribadi	218	Baik
10	Penanganan konflik	229	Baik

Keterangan Nilai Skor:

- 60 - 108 = Sangat Tidak Baik (STB)
- 109 - 157 = Tidak Baik (TB)
- 158 - 206 = Cukup Baik (CB)
- 207 - 255 = Baik (B)
- 256 - 304 = Sangat Baik (SB)

Uraian yang dapat dijelaskan dari hasil analisis rentang kriteria pada tabel 1 di atas, untuk pertanyaan kepemimpinan yang pertama adalah menanggapi keluhan dan kritikan dari bawahan, aspek ini memiliki rentang kriteria Tidak Baik atau Tidak Tanggap yaitu memiliki skor 118 pada rentang antara 109-157.

Hasil tersebut, diketahui bahwa sikap pimpinan lambat dalam menanggapi keluhan, atau apabila terdapat kritikan dan bawahannya sikap pimpinan kurang baik. Pertanyaan tentang sikap dan tindakan pimpinan berada dalam rentang kriteria Baik, yaitu dengan skor 215.

Tabel 2 Persepsi Responden tentang Kepuasan Kerja

No.	Kepuasan	Skor	Keterangan
1	System penggajian	237	Baik
2	Pemberian penghargaan atas prestasi	224	Baik
3	Lingkungan kerja	232	Baik
4	Pelaksanaan pelatihan	237	Baik
5	Tunjangan yang diberikan	226	Baik
6	System dan prosedur kerja	237	Baik
7	Sarana kerja yang ada	226	Baik
8	Fasilitas jabatan	233	Baik
9	Kesesuaian tugas dan pekerjaan	227	Baik
10	Kejelasan tugas dan tanggung jawab	239	Baik

Keterangan Nilai Skor:

- 60 - 108 = Sangat Tidak Baik (STB)
- 109 - 157 = Tidak Baik (TB)
- 158 - 206 = Cukup Baik (CB)
- 207 - 255 = Baik (B)
- 256 - 304 = Sangat Baik (SB)

Pada Tabel 2, hasil perhitungan dan analisis terhadap sepuluh butir pertanyaan untuk variabel Kepuasan Kerja karyawan, diketahui secara umum karyawan memiliki tingkat

disiplin pada kriteria Baik. Penjabaran dan masing-masing butir pertanyaan Kepuasan Kerja dijelaskan di bawah ini. Untuk butir pertanyaan adalah sistem penggajian yang jelas terhadap masalah

tugas dan pekerjaan, hasil perhitungan dan analisis rentang kriteria diperoleh skor sebesar 237 yang berarti berada pada kriteria 207-255 atau penilaian baik.

Dengan hasil skor sebesar ini, memberikan arti bahwa karyawan dapat mendapatkan Kepuasan Kerja di dalam perusahaan tersebut.

Tabel 3. Persepsi Responden tentang Kinerja Karyawan

No.	Kinerja Karyawan	Skor	Keterangan
1	Peraturan	237	Baik
2	Kerajinan karyawan	224	Baik
3	Sopan santun	228	Baik
4	Prioritas tugas	228	Baik
5	Deadline tugas	229	Baik
6	Kesanggupan tugas	229	Baik
7	Penghargaan	229	Baik
8	Sistem komputer	228	Baik
9	Evaluasi kinerja	222	Baik
10	Hukuman kerja	226	Baik

Penelitian Keterangan Nilai Skor:

- a. 60 - 108 = Sangat Tidak Baik (STB)
- b. 109 - 157 = Tidak Baik (TB)
- c. 158 - 206 = Cukup Baik (CB)
- d. 207 - 255 = Baik (B)
- e. 256 - 304 = Sangat Baik (SB)

Hasil perhitungan rentang kriteria pada Tabel 3, secara umum dapat dinyatakan bahwa kinerja karyawan baik,

dalam bekerja di lingkungan perusahaan ter-sebut.

Tabel 4. Korelasi Antara Kepemimpinan, Kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan

No	Hubungan antar Variabel	Spearman's Rho	Signifikansi (Sig.2-tailed)
1	Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan	-0.215	0,100
2	Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan	0.173	0,187

Hasil yang diperlihatkan pada tabel 4 tersebut di atas, diketahui bahwa kedua variabel bebas (kepemimpinan dan kepuasan kerja) tidak memiliki hubungan dengan variabel terikat kinerja karyawan. Berdasarkan tabel tersebut Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan memiliki nilai koefisien korelasi sebesar -0.215. Sedangkan, variabel bebas kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki koefisien korelasi sebesar 0.173. Tingkat signifikansi hasil perhitungan tersebut berada diatas /lebih tinggi dari tingkat

signifikansi ( $\alpha$ ) yang dapat ditoleransi yaitu sebesar 0,01.

Hasil tersebut menjelaskan bahwa kedua variabel bebas Kepemimpinan dan kepuasan kerja tidak memiliki korelasi dengan kinerja karyawan. Sedangkan melalui uji signifikansi pada Sig. 2-tailed ( $\alpha = 0,01$ ) pada tabel 4 di atas, maka diperoleh hasil tidak signifikan. Melalui hasil pengujian tersebut dapat dijelaskan bahwa tidak terdapat hubungan yang kuat antara kedua variabel bebas Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja secara parsial dengan

Kinerja karyawan PT Adam Jaya.

Hasil tersebut bertentangan dengan penelitian (Ratnawati dan Taurisa, 2012) yang menyimpulkan bahwa (1) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kepuasan kerja, (2) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, (3) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, (4) komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (5) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta (6) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian (Ardansyah, 2013) bahwa terdapat hubungan antara (1) gaya kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru MAN Tanjung , (2) kepuasan kerja dengan kinerja guru MAN Tanjung Morawa dan (3) gaya kepemimpinan kepala madrasah dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru MAN Tanjung Morawa.

Hasil penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Darmawansyah dan Indar, 2010) dengan hasil kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja petugas di RSUD Namlea.

Kepemimpinan dan kepuasan kerja, merupakan dua faktor yang penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Walaupun masih banyak faktor-faktor lain yang dapat dijadikan pendorong dalam meningkatkan prestasi dan kinerja karyawan. Misalnya, melalui pelatihan dan pengembangan yang dapat berperan dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, dalam penelitian ini terlihat bahwa hasil analisa berdasarkan data kuesioner menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kepuasan kerja merupakan dua variabel bebas yang tidak mempunyai pengaruh. Kinerja karyawan dapat diketahui dari

seberapa besar pekerjaan sebagai tanggung jawab tugas yang harus dilakukannya, seberapa besar lingkungan dan sarana kerja yang ada dapat mendukung, dan lebih penting lagi adalah kinerja karyawan yang dihubungkan dengan gaji/upah yang diterimanya atas pekerjaan atau prestasi kerja yang telah dicapainya, serta faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja di perusahaan tersebut. Apabila kinerja karyawan baik, maka sekaligus akan menunjukkan bahwa karyawan dapat melakukan tugas/pekerjaan tersebut secara baik. Hal ini dapat pula dilihat dari faktor ketaatan karyawan dalam menjalankan paraturan/tata tertib misalnya kehadirannya, bagaimana pemanfaatan waktu yang efektif, bagaimana tindakan pembinaan disiplin kerja diberikan, misalnya dalam bentuk (*reward and punishment*) bagi karyawan, diharapkan aspek-aspek tersebut dapat dijadikan sebagai indikator kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dan tingkat pencapaian keberhasilan pelaksanaan tugas/pekerjaan akan lebih baik apabila ditunjang/didukung oleh peranan pimpinan yang dapat dijadikan teladan bagi setiap individu karyawan, misalnya dalam perusahaan ini karyawan cenderung lebih menghendaki kepemimpinan yang selalu memberikan perhatian terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan yang demokratis atau pun kepemimpinan kuat (*maturity*), maksudnya yaitu bahwa dalam hal-hal tertentu diperlukan pimpinan yang tegas misalnya dalam hal penerapan disiplin kerja, namun tetap pimpinan memberikan ruang yang cukup untuk karyawan misalnya dalam hal keleluasaan berpendapat, sering karyawan diminta untuk memberikan pendapat/masukan, ide/gagasan untuk membuat suatu keputusan-keputusan penting demi kemajuan perusahaan, atau pemecahan masalah, dan lain-lain.

Ada beberapa faktor lain sebagai penyebab tidak ada hubungan korelasi antara kepuasan



karyawan terhadap kinerja karyawan antara lain adalah kurangnya komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan, tidak ada kesempatan untuk melanjutkan jenjang studi ke jenjang yang lebih tinggi, manajemen kurang memperhatikan karyawan yang berprestasi.

Sedangkan faktor – faktor lain penyebab tidak ada hubungan korelasi antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan antara lain adalah kurangnya pimpinan dalam memotivasi karyawan untuk promosi jabatan, kurang memberikan teguran kepada karyawan yang tidak bisa menyelesaikan tugas.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan PT Bina Sehat Jakarta. Untuk menjawab masalah tersebut, digunakan sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 orang. Dengan, metodologi yang dipergunakan adalah deskripsi statistik, uji validitas dan uji reliabilitas, korelasi rank spearman, dan uji signifikansi. Dari hasil uji validitas terlihat masing-masing butir pertanyaan dari setiap variabel penelitian adalah valid, sedangkan variabel yang diteliti juga adalah reliabel. Hasil korelasi rank spearman, terbukti tidak ada hubungan antara kepemimpinan dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

Kedua variabel bebas kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pengaruhnya signifikan. Dari kedua variabel tersebut yang sangat dominan (kuat) hubungannya adalah kepuasan kerja dibandingkan dengan variabel Kepemimpinan. Oleh karena itu, kebijakan dalam mengembangkan pemenuhan kinerja karyawan dan kepuasan kerja perlu dilanjutkan. Sedangkan dalam hal kepemimpinan yang pengaruhnya lebih rendah maka perlu terus

dikembangkan peran serta karyawan dalam setiap pengambilan kebijakan, perhatian dan teladan pimpinan yang baik terus ditingkatkan, komunikasi antara pimpinan dan bawahan atau karyawan dengan rekan sekerja dapat dikembangkan dengan mendorong semangat/etos kerja karyawan, pembinaan kepuasan yang terus menerus antara lain dengan program *reward and punishment* yang baik / adil, kehadiran kerja dapat pula dimotivasi dengan memberikan hadiah / bonus, dan lain-lain.

Hasil analisis korelasional secara parsial antara *variabel independen* (X) dengan *variabel dependen* (Y), menunjukkan bahwa antara kedua variabel bebas tersebut, terdapat hubungan / korelasi yang sangat kuat/signifikan dan positif antara Kepemimpinan, Kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan. Hasil analisis secara statistik, diperoleh besarnya koefisien antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan sebesar -0,215. Sedangkan, variabel kepuasan kerja dengan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,173 yang berarti bahwa kedua variabel bebas tersebut korelasinya sangat kuat.

### **Saran**

Berdasarkan hasil analisis korelasional, diharapkan adanya penelitian lanjutan terutama terhadap faktor-faktor yang pengaruhnya rendah yaitu Kepemimpinan, terutama pada aspek-aspek kepemimpinan yang masih rendah, misalnya kemampuan kepemimpinan dalam hal menanggapi keluhan dan kritikan, komitmen dan tindakan pimpinan, serta kemampuan pimpinan dalam penanganan konflik. Atau penelitian terhadap kedua variabel bebas yang sama pada perusahaan lain yang sejenis sehingga akan diperoleh suatu perbandingan yang dapat digunakan sebagai referensi bagi yang memerlukan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Bernardin, H. John and Joyce, E.A. Russel. 2000. *Human Resource Management*, Alih Bahasa Diana Hertati. Mc. Graw Hill. Inc. Singapura.
- Chaterina Melina Taurisa, Intan Ratnawati 2012. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*. Hal. 170-187 Vol. 19, No. 2I. SSN: 1412-3126. September 2012.
- Dessler, G. 2003. *Human Resources Management*. 8<sup>th</sup>: New Jersey Prestice Hall Inc.
- Dharma Agus. 2001. *Gaya Kepemimpinan Yang Efektif Bagi Manajer*. Sinar Baru. Bandung.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi 3. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gorda. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: Widya Kriya Gematama.
- Handoko, T. H. 2004. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan SP. Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Heidjrachman dan Suad Husnan. 2000. *Manajemen Personalia*. Edisi 4. Cetakan Kesembilan, BPFE. Yogyakarta.
- Luthans, F. 2005. *Organizational Behavior*. International Editions. Singapore: Mc Graw-Hill.
- Mahmudi, 2005. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Martoyo Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta.
- Nitisemito Alex S. 2000. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Penerbit Ghalia. Jakarta.
- Rivai Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori dan Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.